

CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie  Our free weekly service for you

MARCH 2023 | WEEK 9



In this weeks issue / In dieser Woche

NEW

Month - Special

Qatar - Katar

Germany - Deutschland

Luxembourg - Luxemburg

Weekly Best Practice 



*Book our
Coffee & Consulting
4 free*



CONVINUS
Global mobility solutions
&
CROWN
WORLD MOBILITY

Coffee & Consulting

March 13, 2023
at 11 am

New challenges ->
new decision makers

How Global Mobility
Managers take
ownership of their
important role

NEW

Month-Special



The Swiss minimum wage – the biggest hurdle of a secondment?

1. Essence

In principle, all foreign employees need a work permit in Switzerland in order to be allowed to legally work here. With regard to whether a work permit is required, it must be clarified whether the employee's activity in Switzerland is defined as gainful employment within the meaning of the Federal Act on Foreign Nationals and the Integration Act.

If the activity is not defined as gainful employment requiring a permit, the employer does not have to apply for a work permit and the employee requiring a visa only has to apply for a type C Schengen visa in order to enter Switzerland.

It is justifiable to believe that the compensation would have to correspond to the equivalent Swiss minimum wage, despite employment not requiring work authorization. Not every company implements this principle in this "gray" area. Based on the statistical results that almost 50% of the companies in Switzerland are controlled by the employment office or by the various joint institutions, it is recommended to deal with the calculation of the Swiss minimum wage or the local and customary wage as this term is known from the specialist literature.

2. Regulations

The Federal Act on Accompanying Measures for Posted Workers and on the Control of Minimum Wages Provided for in Standard Employment Contracts regulates, among other things, the conditions for the remuneration of posted workers and dependent service providers within the framework of the implementation of the accompanying measures as a product of the EU Directives on Posted Workers.

This law is also the basis for the employment offices to control employers in respect to compliance with the mandatory regulations on pay, working and rest periods, minimum duration of holidays, protection for pregnant women and those who have recently given birth, protection of young people, non-discrimination, occupational health and safety as well as night and Sunday work. Violations of the Posted Workers Act are subject to government sanctions, such as:

- Administrative fines up to CHF 5'000
- Temporary service bans of 1 to 5 years
- Imposition of control costs on failing employers

Criminal sanctions are also mentioned as follows:

- Criminal fines of up to CHF 1,000,000 for systematic violations with the intent of profit
- Confiscation of assets, e.g. unlawfully obtained profits

3. Compliance with Swiss wage thresholds

The local employment of EU/EFTA nationals does not need to be checked by the labor market authorities. This means that compliance with local and customary wages is not conditional. In the case of the posting of EU/EFTA nationals and the employment of third-country nationals (both for posting and for local employment), compliance with Swiss wage regulations is the main requirement for the issuance of a work permit by the cantonal migration authorities.

4. Implementation / effective payout

The remuneration under the Posting of Workers Act presupposes compliance with the minimum requirements for the payment of the equivalent Swiss minimum wage and the coverage of posting allowances (cover of travel, board, and lodging expenses by the employer abroad).

The payment of posting allowances is an indispensable prerequisite for the granting of a work permit for posted workers (and locally employed third-country nationals) as well as a reason for sanctioning the foreign employer during a labor market inspection if this has not taken place or cannot be proven.

How can the Swiss minimum wage be calculated?

- In Switzerland, there are no minimum wages per se, but only collected data from statistics with Swiss employers, which then serve as the basis for calculating the Swiss minimum wage in the work permit procedure. This data is periodically uploaded to the electronic platform «Salarium – Statistical Wage Calculator 2020», last updated on February 23, 2023. The current version of the Salarium is based on wage data from 2020.

Another option is also offered by the national wage calculator, which, like the Salarium, provides statistical data from the respective canton of work/assignment. An example of the calculation platforms can be found in the following illustrations:

Illustration Salarium

Salarium - Statistischer Lohnrechner 2020

Lohnprofil definieren - Pflichtangaben

- Region: Auswählen
- Branche: Auswählen
- Berufsgruppe (CH-ISCO-19): Auswählen
- Stellung im Betrieb: Auswählen
- Wochenstunden: Eingeben

Lohnprofil definieren - Optionale Angaben

- Ausbildung: Optional
- Alter: Optional
- Dienstjahre: Optional
- Unternehmensgrösse: Optional
- 12 / 13 Monatslohn: Optional
- Sonderzahlungen: Optional
- Monats- / Stundenlohn: Optional

Sie haben folgendes Profil ausgewählt:

| | |
|-----------------------|---|
| Region | Zürich (ZH) |
| Branche | 64 Finanzdienstleistungen |
| Berufsgruppe | 24 Betriebswirte und vergleichbare Spezialisten/innen |
| Stellung im Betrieb | Stufe 3+4: Unteres Kader |
| Wochenstunden | 42 |
| Ausbildung | Universitäre Hochschule (UNI, ETH) |
| Alter | 42 |
| Dienstjahre | 15 |
| Unternehmensgrösse | 50 und mehr Beschäftigte |
| 12 / 13 Monatslohn | 12 Monatslohn |
| Sonderzahlungen | Nein |
| Monats- / Stundenlohn | Monatslohn |

Statistisch nur bedingt zuverlässig

★☆☆ Für die ausgewählte Kombination Kanton und Branche liegen die Resultate über der Toleranzschwelle der euklidischen Distanz. Sie sind deshalb mit Vorsicht zu betrachten.

Monatlicher Bruttolohn nach Geschlecht, Nationalität und Aufenthaltsstatus

| | 25% verdienen weniger als | Zentralwert (Median) * | 25% Prozent verdienen mehr als |
|------------------|---------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Schweizer/-innen | | | |
| ♂ | 9 328 CHF | 10 895 CHF | 12 854 CHF |
| ♀ | 10 508 CHF | 12 274 CHF | 14 480 CHF |

Illustration Payroll Calculator

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Branche Auswählen
Bitte die Branche zuerst wählen

Alter [19 - 65]

Dienstjahre [0 - 46]

Ausbildung Auswählen

Stellung im Betrieb Auswählen

Berufsgruppe Auswählen

Wochenstunden [8.00 - 55]

Kanton Auswählen

Nationaler Lohnrechner www.entsendung.admin.ch/lohnrechner

Sie haben folgendes Profil gewählt:

| | |
|---------------------|--|
| Branche | 10-11 Herstellung von Nahrungsmitteln |
| Alter | 35 |
| Dienstjahre | 3 |
| Ausbildung | Abgeschlossene Berufsausbildung |
| Stellung im Betrieb | Ohne Kaderfunktion |
| Berufsgruppe | 21 NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen |
| Wochenstunden | 40 |
| Kanton | Zürich (ZH) |

Monatlicher Bruttolohn in CHF (4^{1/3} Wochen zu 40 Stunden)

| Geographische Ebene | | 25% verdienen weniger als | Zentralwert (Median) | 25% verdienen mehr als |
|---------------------|-------------|---------------------------|----------------------|------------------------|
| Kanton | Zürich (ZH) | 5'580 | 6'460 | 6'630 |
| Schweiz | | 5'450 | 5'960 | 6'610 |

Datenquelle: Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2018 (privater Sektor). Berechnungen: roman-graf.ch

For the online notification procedure, the lower value (lower quartile) should be sufficient. For the granting of a work permit, the median value valid for the respective canton must be used as the lowest limit of remuneration.

In 2022, the Office for Economy and Labour of the Canton of Zurich developed and published the new "Swiss Payroll Book 2022". This reference work contains in detail all minimum wages as well as the local and industry-standard/customary wages in Switzerland. Real wages in the various cantons as well as the training and professional experience of employees in the respective sectors were taken into account.

Currently, many offices and stakeholders in the private sector use the "Salarium – Statistical Wage Calculator 2020" or the national wage calculator to calculate the Swiss minimum wage, which is the basic requirement for issuing a work permit to foreign workers.

The results of both platforms are obtained by entering precise information regarding region, age, occupation, education, function, professional experience, and working hours for each individual case. The calculations are based on wage statistics from the year 2020. The 2022 payroll book, on the other hand, determines the Swiss minimum wage based on education and professional experience in the respective regions.

While the online platforms divide the result of the wage calculation into three categories (lower quartile - 25% earn less, median value and upper quartile - 25% earn more), in the Zurich wage book you will only find the distinction between the median and average value.

In the work permit procedure, it is essential that the applicant has calculated or verified the Swiss minimum wage, whether via online platforms or based on the wage book. Often the salary is higher than the usual remuneration in practice by means of online calculation. Therefore, it is recommended to consult all resources in this context before contracting a salary.

5. The 15-day impractical exception to the Posting of Workers Act

In the case of work on a small scale or during assembly/ initial construction, the minimum requirements for remuneration do not apply according to the Posting of Workers Act if the work takes less than 8 days. The Posting of Workers Ordinance specifies the duration of the small scale to 15 days per calendar year. These 15 days are calculated by multiplying the posted workers by the number of days during which the provision of services in Switzerland lasts.

In practice, the exemption can only be applied if the company has to execute a single order in Switzerland in a given calendar year, because as soon as the company applies for several types of authorizations for 90, 120 or more days, the rule does not apply. In practice, we are very rarely confronted with this exception, unless it is clearly a single assignment, where the number of days with the number of employees equals exactly 15.

Finally, you will find a summary of the types of work permits in Switzerland and the corresponding regulation regarding the minimum wage as follows:

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>Employees (posted and local) without residence in Switzerland</p> | <p>Online notification procedure</p> <p>From 1 day to 90 days (Maximum 3 months / 90 days per calendar year)</p> <p>Lower quartile as calculation basis</p> | <p>4-month permit / 120-day permit</p> <p>from 1 to 120 days</p> <p>(Maximum 4 months / 120 days permit per calendar year / within 12 months)</p> <p>Median value as a basis for calculation</p> | <p>G work permit for international / cross border commuters</p> <p>From 5 to 60 months</p> <p>(Maximum 5 years at a time)</p> <p>For EU/EFTA citizens – no review of the Swiss minimum wage</p> <p>For non-EU/EFTA citizens, the median value must be observed.</p> |
| <p>Employees (posted and local) resident in Switzerland</p> | <p>L short-term residence permit from 5 to 24 months</p> <p>(Maximum 2 years)</p> <p>Median value as basis for calculation / no labor market test for locally employed EU/EFTA citizens</p> | <p>B long term permit from 12 to 60 months</p> <p>(Maximum 5 years)</p> <p>Median value as basis for calculation / no labor market test for locally employed EU/EFTA citizens</p> | <p>C Settlement permit from 12 to 60 months</p> <p>(Maximum 5 years)</p> <p>No longer under labor market control</p> |

NEU

Monats-Spezial



Der Schweizer Mindestlohn – die grösste Hürde einer Entsendung?

1. Wesen

Alle ausländischen Arbeitnehmer benötigen in der Schweiz grundsätzlich eine Arbeitsbewilligung, um hier legal arbeiten zu dürfen. Bei der Frage, ob eine Arbeitsbewilligung erforderlich ist, ist zu klären, ob die Tätigkeit des Arbeitnehmers in der Schweiz als Erwerbstätigkeit im Sinne des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer und des Integrationsgesetzes definiert ist.

Wenn die Tätigkeit nicht als bewilligungspflichtige Erwerbstätigkeit definiert ist, muss der Arbeitgeber grundsätzlich keine Arbeitsbewilligung beantragen bzw. der visumpflichtige Arbeitnehmer muss lediglich ein Schengen-Visum Typ C beantragen, um in die Schweiz einreisen zu dürfen.

Vertretbar ist die Meinung, dass die Entschädigung trotz nicht bewilligungspflichtiger Erwerbstätigkeit dem äquivalenten Schweizer Mindestlohn entsprechen müsste. Nicht jedes Unternehmen setzt dieses Prinzip in diesem «grauen» Bereich um. Gestützt auf die statistischen Ergebnisse, dass fast 50% der Einsatzbetriebe in der Schweiz vom Arbeitsamt bzw. von den verschiedenen paritätischen Organen kontrolliert werden, ist die Auseinandersetzung mit der Berechnung des Schweizer Mindestlohns bzw. des orts- und branchenüblichen Lohns, wie man diesen Begriff aus der Fachliteratur kennt, zu empfehlen.

2. Vorschriften

Das Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne regelt unter anderem die Bedingungen für die Entlohnung der entsandten Arbeitnehmer bzw. der unselbständigen Dienstleistungserbringer im Rahmen der Umsetzung der flankierenden Massnahmen als Produkt der EU-Entsenderichtlinien.

Dieses Gesetz ist auch die Grundlage der Arbeitsämter für die Kontrolle der Arbeitgeber für die Einhaltung der zwingenden Vorschriften betr. Entlohnung, Arbeits- und Ruhezeiten, Mindestdauer der Ferien, Schutz für Schwangere, Wöchnerinnen und Jugendliche, Nichtdiskriminierung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie bei Nacht- und Sonntagsarbeit. Bei Verstössen gegen das Entsendegesetz drohen staatliche Sanktionen wie:

- Administrativbussen bis CHF 5'000
- Befristete Dienstleistungssperren von 1 bis 5 Jahren
- Auferlegung der Kontrollkosten gegenüber fehlbaren Arbeitgebern

Erwähnt werden auch strafrechtliche Sanktionen wie folgt:

- Strafrechtliche Bussen bis CHF 1'000'000 bei systematischen Widerhandlungen in gewinnsüchtiger Absicht
- Einziehung von Vermögenswerten - z.B. unrechtmässig erzielter Gewinn

3. Einhaltung der schweizerischen Lohnschwellen

Die lokale Beschäftigung von EU/EFTA-Staatsangehörigen muss von den Arbeitsmarktbehörden nicht überprüft werden. Dies bedeutet, dass die Einhaltung lokaler und branchenüblicher Löhne nicht an Bedingungen geknüpft ist. Bei der Entsendung von EU/EFTA-Staatsangehörigen sowie bei der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen (sowohl für eine Entsendung als auch bei lokalen Anstellungen) ist die Einhaltung der schweizerischen Lohnvorschriften die Hauptvoraussetzung für die Erteilung einer Arbeitsbewilligung durch die kantonalen Migrationsbehörden.

4. Umsetzung / effektive Auszahlung

Die Vergütung aus dem Entsendegesetz setzt die Einhaltung der Mindestvorschriften über die Auszahlung des äquivalenten schweizerischen Mindestlohns sowie die Abdeckung der Entsendezulagen (Übernahme der Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten durch den Arbeitgeber im Ausland) voraus.

Die Übernahme der Entsendezulagen ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Erteilung einer Arbeitsbewilligung für Entsandte (und lokal angestellte Drittstaatsangehörigen) sowie ein Grund für die Sanktionierung des ausländischen Arbeitgebers bei einer Arbeitsmarktkontrolle, wenn Übernahme nicht stattgefunden hat oder nicht nachweislich ist.

Wie lässt sich der Schweizer Mindestlohn berechnen?

- In der Schweiz gibt es keine Mindestlöhne per se, sondern nur gesammelte Daten aus Statistiken mit den Schweizer Arbeitgebern, die dann als Berechnungsgrundlage für ein Arbeitsbewilligungsverfahren dienen. Diese Daten werden periodisch auf die elektronische Plattform «Salarium – Statistischer Lohnrechner 2020», aktualisiert zuletzt am 23.02.2023. Die aktuelle Version des Salariums basiert auf Lohndaten aus dem Jahr 2020.

Eine andere Möglichkeit bietet auch der nationale Lohnrechner an, der ähnlich wie das Salarium statistische Daten aus dem jeweiligen Arbeits-/Einsatzkanton liefert. Eine beispielhafte Darstellung der Berechnungsplattformen finden Sie in den nachfolgenden Abbildungen.

Illustration Salarium

Salarium - Statistischer Lohnrechner 2020

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Statistik BFS

Salarium – Statistischer Lohnrechner 2020

Sie haben folgendes Profil ausgewählt:

| | |
|-----------------------|---|
| Region | Zürich (ZH) |
| Branche | 64 Finanzdienstleistungen |
| Berufsgruppe | 24 Betriebswirte und vergleichbare Spezialisten/innen |
| Stellung im Betrieb | Stufe 3+4: Unteres Kader |
| Wochenstunden | 42 |
| Ausbildung | Universitäre Hochschule (UNI, ETH) |
| Alter | 42 |
| Dienstjahre | 15 |
| Unternehmensgrösse | 50 und mehr Beschäftigte |
| 12 / 13 Monatslohn | 12 Monatslohn |
| Sonderzahlungen | Nein |
| Monats- / Stundenlohn | Monatslohn |

Statistisch nur bedingt zuverlässig
★★☆ Für die ausgewählte Kombination Kanton und Branche liegen die Resultate über der Toleranzschwelle der euklidischen Distanz. Sie sind deshalb mit Vorsicht zu betrachten.

Monatlicher Bruttolohn nach Geschlecht, Nationalität und Aufenthaltsstatus

| Schweizer/-innen | | |
|---------------------------|------------------------|--------------------------------|
| 25% verdienen weniger als | Zentralwert (Median) * | 25% Prozent verdienen mehr als |
| 9 328 CHF | 10 895 CHF | 12 854 CHF |
| 10 508 CHF | 12 274 CHF | 14 480 CHF |

Illustration Lohnrechner


 Schweizerische Eidgenossenschaft
 Confédération suisse
 Confederazione Svizzera
 Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
 Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
 Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Branche Auswählen
Bitte die Branche zuerst wählen

Alter [19 - 65]

Dienstjahre [0 - 46]

Ausbildung Auswählen

Stellung im Betrieb Auswählen

Berufsgruppe Auswählen

Wochenstunden [8.00 - 55]

Kanton Auswählen

Nationaler Lohnrechner www.entsendung.admin.ch/lohnrechner

Sie haben folgendes Profil gewählt:

| | |
|----------------------------|--|
| Branche | 10-11 Herstellung von Nahrungsmitteln |
| Alter | 35 |
| Dienstjahre | 3 |
| Ausbildung | Abgeschlossene Berufsausbildung |
| Stellung im Betrieb | Ohne Kaderfunktion |
| Berufsgruppe | 21 NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen |
| Wochenstunden | 40 |
| Kanton | Zürich (ZH) |

| Monatlicher Bruttolohn in CHF (4 ^{1/3} Wochen zu 40 Stunden) | | | | |
|---|--------------------|---------------------------|----------------------|------------------------|
| Geographische Ebene | | 25% verdienen weniger als | Zentralwert (Median) | 25% verdienen mehr als |
| Kanton | Zürich (ZH) | 5'580 | 6'460 | 6'630 |
| Schweiz | | 5'450 | 5'960 | 6'610 |

Datenquelle: Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2018 (privater Sektor). Berechnungen: roman-graf.ch

Für das Meldeverfahren dürfte der niedrigere Wert (unteres Quartil) ausreichen. Für die Erteilung einer Arbeitsbewilligung ist der Medianwert, gültig für den jeweiligen Kanton als unterste Grenze der Entlohnung anzuwenden.

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich hat im Jahr 2022 das neue «Lohnbuch der Schweiz 2022» erarbeitet und publiziert. Dieses Nachschlagewerk beinhaltet in detaillierter Form alle Mindestlöhne sowie die orts- und branchenüblichen Löhne der Schweiz. Berücksichtigt wurden die Reallöhne in den verschiedenen Kantonen sowie die Ausbildung und die Berufserfahrung der Mitarbeiter in den jeweiligen Branchen.

Aktuell verwenden viele Ämter und Akteure in der Privatwirtschaft das «Salarium – Statistischer Lohnrechner 2020» oder den nationalen Lohnrechner für die Berechnung des Schweizer Mindestlohns, der die Grundvoraussetzung für die Erteilung einer Arbeitsbewilligung für ausländische Arbeitnehmer ist.

Die Resultate beider Plattformen entstehen durch die Eingabe präziser Informationen bezüglich Region, Alter, Beruf, Ausbildung, Funktion, Berufserfahrung und Arbeitsstunden im Einzelfall. Die Berechnungen basieren auf Lohnstatistiken aus dem Jahr 2020. Im Lohnbuch 2022 wird hingegen der Schweizer Mindestlohn gestützt auf Ausbildung und Berufserfahrung in den jeweiligen Regionen ermittelt.

Während die Online-Plattformen das Ergebnis der Lohnberechnung in drei Kategorien aufteilen (unteres Quartil - 25% verdienen weniger, Medianwert und oberes Quartil - 25% verdienen mehr), findet man im Zürcher Lohnbuch, nur die Unterscheidung zwischen dem Median- und Durchschnittswert.

Im Arbeitsbewilligungsverfahren ist es essenziell, dass der Antragsteller den Schweizer Mindestlohn berechnet bzw. überprüft hat, sei es mittels Online-Plattformen oder anhand des Lohnbuchs. Oft fällt der Lohn mittels Online-Berechnung höher aus als die übliche Vergütung in der Praxis. Deshalb ist es empfehlenswert, alle Ressourcen in diesem Zusammenhang zu konsultieren, bevor ein Lohn vertraglich vereinbart wird.

5. 1. Die 15 Tage nicht praktikable Ausnahme des Entsendegesetzes

Bei Arbeiten von geringem Umfang oder bei einer Montage/ einem erstmaligen Bau (sofern die Arbeiten weniger als 8 Tage dauern), gelten gemäss Entsendegesetz die Mindestvorschriften für die Entlohnung nicht.

Die Entsendeverordnung präzisiert die Dauer des geringen Umfangs - und zwar auf 15 Tage pro Kalenderjahr. Diese 15 Tage ergeben sich aus der Multiplikation der entsandten Arbeitnehmer mit der Zahl der Tage, während der die Dienstleistungserbringung in der Schweiz dauert.

Die Ausnahmeregelung kann praktisch nur dann angewendet werden, wenn das Unternehmen in einem bestimmten Kalenderjahr einen einzigen Auftrag in der Schweiz auszuführen hat. Denn sobald das Unternehmen mehrere Arten von Bewilligungen für 90, 120 oder mehr Tage beantragt, ist die Regel nicht anwendbar. In der Praxis werden wir sehr selten mit dieser Ausnahme konfrontiert, ausser es handelt sich ganz deutlich um einen einzigen Einsatz, wobei die Anzahl Tage mit der Anzahl Mitarbeiter genau 15 ergibt.

Schliesslich finden Sie eine Zusammenfassung der Arbeitsbewilligungstypen in der Schweiz und die entsprechende Regelung betreffend Mindestlohn wie folgt:

| | | | |
|--|---|---|--|
| Arbeitnehmer (entsandt und lokal) ohne Wohnsitz in der Schweiz | Online-Meldeverfahren Von 1 bis 90 Tage (Maximal 3 Monate / 90 Tage pro Kalenderjahr) Unterer Quartil als Berechnungsgrundlage | 4 Monatsbewilligung / 120 Tage-Bewilligung von 1 bis zu 120 Tagen (max. 4 Monate / 120 Tage-Bewilligung pro Kalenderjahr / innerhalb von 12 Monaten) Medianwert als Berechnungsgrundlage | Grenzgängerbewilligung Von 5 bis 60 Monate (höchstens 5 Jahre am Stück) Für EU/EFTA Bürger – keine Überprüfung des Schweizer Mindestlohns Für Nicht-EU/EFTA Bürger ist der Medianwert zu beachten. |
| Arbeitnehmer (entsandt und lokal) mit Wohnsitz in der Schweiz | L Kurzaufenthaltsbewilligung von 5 bis 24 Monaten (höchstens 2 Jahre) Medianwert als Berechnungsgrundlage / keine Überprüfung bei lokal angestellten EU/EFTA Bürgern | B Aufenthaltsbewilligung von 12 bis 60 Monaten (höchstens 5 Jahre) Medianwert als Berechnungsgrundlage / keine Überprüfung bei lokal angestellten EU/EFTA Bürgern | C Niederlassungsbewilligung von 12 bis 60 Monaten (höchstens 5 Jahre) Untersteht nicht mehr der Kontrolle |

GLOBAL MOBILITY INSIGHTS NEWSLETTER WINTER 2022 / 2023





Short News March 2, 2023

Qatar



New requirement for travelers to obtain health insurance

As of February 1, 2023, travelers to Qatar will be required to purchase local health insurance approved by the Qatar Health Authority. This new regulation also affects transit travelers who wish to make stopovers in Qatar. The health insurance requirement applies to all individuals - regardless of whether they are tourists or business travelers. Local health insurance can be purchased either in advance or upon arrival for 50 QAR (approx. 13 CHF) per month.

Germany



Implementation of the EU Directive on Posted Workers needs to be adjusted

The EU Directive on Posted Workers and the associated reporting requirements were implemented very differently in the individual member states. In Germany, the reporting requirements were relatively relaxed compared to other countries (e.g. France or Austria). As it now turned out - too relaxed.

The European Commission has, therefore, repeatedly reminded Germany to comply with the provisions of the 2014 directive. Germany must now respond to this reminder within 2 months. It, therefore, remains to be seen how and whether Germany will follow up with a tighter interpretation of rules.

Luxembourg



Social security limits adjusted

The Luxembourg social security authorities have announced the minimum and maximum social security contribution limits for employees for 2023, effective February 1, 2023:

- The minimum annual limit is EUR 29,364 for "non-qualifiés".
- For employees who have completed qualified training, the minimum annual limit is EUR 35,237 ("qualifiés").
- The maximum annual limit for employees is EUR 146,824.



Kurznachrichten 2. März 2023

Katar



Einreisende benötigen neu eine Krankenversicherung

Ab dem 1. Februar 2023 müssen nach Katar Reisende, eine von der katarischen Gesundheitsbehörde zugelassene lokale Krankenversicherung abschliessen. Diese Neuregelung betrifft auch Transitreisende, die in Katar Zwischenstopp machen möchten. Die Krankenversicherungspflicht gilt für alle Personen - unabhängig davon, ob es sich um Touristen oder Geschäftsreisende handelt. Die lokale Krankenversicherung kann entweder im Voraus oder bei der Ankunft für 50 QAR (ca. 13 CHF) pro Monat abgeschlossen werden.

Deutschland



Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie wiederholt gemahnt

Die EU-Entsenderichtlinie und die damit verbunden Meldepflichten wurden in den einzelnen Mitgliedsstaaten sehr unterschiedlich umgesetzt. In Deutschland waren die Meldevorschriften im Vergleich zu anderen Staaten (z.B. Frankreich oder Österreich) relativ entspannt. Wie sich nun herausstellte – zu entspannt.

Die Europäische Kommission hat daher Deutschland wiederholt gemahnt, die Bestimmungen der Richtlinie aus dem Jahr 2014 umzusetzen. Deutschland muss nun innerhalb von 2 Monaten auf diese Mahnung reagieren. Es bleibt daher abzuwarten, wie und ob Deutschland mit einer strafferen Auslegung der EU-Entsenderichtlinie nachbessert.

Luxemburg



Grenzwerte zur Sozialversicherung angepasst

Die luxemburgischen Sozialversicherungsbehörden haben die Mindest- und Höchstgrenzen der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer für das Jahr 2023 per 1. Februar 2023 bekannt gegeben:

- Die jährliche Mindestgrenze beträgt 29'364 EUR für "non-qualifiés".
- Für Arbeitnehmer, die eine qualifizierte Ausbildung abgeschlossen haben, beläuft sich die jährliche Mindestgrenze auf 35'237 EUR ("qualifiés").
- Der jährliche Höchstwert für Arbeitnehmer beträgt 146'824 EUR.

TAKE CONTROL OF YOUR CAREER

Since 2002, we have been your partner for all topics related to "Global Mobility".

With our various events we consider the ever-changing Global Mobility World and offer you training content on current topics.

A very flexible and extremely effective solution for your career!



Global Mobility /
Talent Mobility



Visas &
work permits



Taxes &
Social Security



Remote Work &
Policies



Processes &
Compliance



HR &
Payroll

shop.convinus.com



Best Practice



Insights: Remote Work and International Working. - This is why the global mobility requirements have increased significantly in recent years

Changed mobility patterns of employees.

In recent years, the mobility of employees has changed significantly. Nowadays, it is not uncommon for team members to live in different countries and perform their work virtually or to be on frequent international business trips. The increasing cross-border mobility of employees as well as the changing travel behavior poses new challenges for HR, tax, and payroll departments, which many companies are not yet able to cope with.

However, most companies agree that compliance regarding international travel and work activities of their employees is becoming increasingly important. After all, employees' ill-advised work-related trips abroad can cause far-reaching tax and/or social security problems. These include, among others, the permanent establishment risk, or the change of social security status.

The correct monitoring of business trips and the associated administrative steps such as work permits, registration procedures, tax aspects, social security issues and other topics currently present companies with constantly changing challenges. These need to be addressed and appropriately implemented by companies to ensure sustainable compliance.

Increasing expectations of Global Mobility

As a result, the expectations placed on global mobility managers have risen sharply in recent years. About 15 years ago, they were still called "International Assignment Managers" in many companies and looked after traditional expatriates, who made up about 1-2% of the total workforce. Today, Global Mobility Managers not only have to deal with changing assignment types, but also keep track of the large number of international business travelers.

Today, it is no longer enough for Global Mobility Managers to simply ensure the smooth administration of international assignments. Rather, global mobility managers must position themselves as competent advisors for various forms of foreign assignments to ensure compliance in the areas of taxes, social security, immigration and labor law.

In addition to their specialist knowledge, soft skills and a certain IT affinity are also increasingly in demand to keep pace with the international mobility of employees, the increased expectations of compliance and advancing digitalization. Adopting this approach helps global mobility managers break out of their niche HR role, offer real added value for the company, and be perceived as a strategic partner.



Best Practice



International Recruiting Challenges Payroll Departments

Payroll departments are facing new challenges due to international recruiting. Increased acceptance of home office options and reduced presence requirements at the company's headquarters have expanded the candidate pool, but this has led to increased complexity in payroll.

In the past, few companies were required to address how to properly reflect foreign social security contributions and taxes in their domestic payroll system and pay them abroad. Today, this is relevant for significantly more companies, especially when employees work in different countries or have their place of residence and work abroad.

Meeting these challenges requires extensive expertise, which cannot be developed overnight and should not necessarily be kept entirely within the company. It is, therefore, advisable to consult qualified advisors domestically and abroad to clarify international employment related topics. We will be happy to support you in dealing with your global HR issues in cooperation with our worldwide partner network.





Best Practice



Insights: Remote Work und internationales Arbeiten. – Darum sind die Anforderungen an Global Mobility in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

Verändertes Mobilitätsverhalten von Mitarbeitern

In den letzten Jahren hat sich die Mobilität von Arbeitnehmern stark verändert. Es ist heutzutage keine Seltenheit mehr, dass Teammitglieder in verschiedenen Ländern leben und ihre Arbeit virtuell ausführen oder häufig auf internationalen Geschäftsreisen sind. Die zunehmende grenzüberschreitende Mobilität von Mitarbeitern sowie das veränderte Reiseverhalten stellt die Personal-, Steuer- und Payroll-Abteilungen vor neue Herausforderungen, denen viele Unternehmen noch nicht gewachsen sind.

Die meisten Unternehmen sind sich jedoch einig, dass Compliance in Bezug auf internationale Reise- und Arbeitstätigkeiten ihrer Mitarbeiter immer wichtiger wird. Schliesslich können durch unbedachte berufsbezogene Auslandsaufenthalte von Mitarbeitern weitreichende steuerliche und/oder sozialversicherungsrechtliche Probleme entstehen. Hierzu gehören unter anderem das Betriebsstättenrisiko oder der Wechsel der Sozialversicherungsunterstellung.

Das richtige Monitoring von Geschäftsreisen und die damit verbundenen administrativen Schritte wie Arbeitsbewilligungen, Meldeverfahren, steuerliche Aspekte, sozialversicherungsrechtliche Fragen und andere Themen stellen Unternehmen derzeit vor sich ständig verändernde Herausforderungen. Diese müssen von den Unternehmen angegangen und angemessen umgesetzt werden, um eine nachhaltige Compliance sicherzustellen.

Steigende Erwartungshaltung an Global Mobility

Damit einhergehend hat sich die Erwartungshaltung an Global Mobility Manager in den letzten Jahren stark erhöht. Vor etwa 15 Jahren hiessen sie in vielen Unternehmen noch "International Assignment Manager" und betreuten klassische Entsendte, die etwa 1-2% der gesamten Belegschaft ausmachten. Heute müssen Global Mobility Manager nicht nur mit veränderten Entsendungsformen umgehen, sondern auch die Vielzahl an internationalen Geschäftsreisenden im Blick behalten.

Heute reicht es nicht mehr aus, dass Global Mobility Verantwortliche lediglich für eine reibungslose Administration von Auslandsentsendungen sorgen. Global Mobility Manager müssen sich vielmehr als kompetente Berater für verschiedene Formen von Auslandseinsätzen positionieren, um Compliance in den Bereichen Steuern, Sozialversicherungen, Immigration und Arbeitsrecht zu gewährleisten.

Zusätzlich zu ihrem Fachwissen sind auch vermehrt Soft Skills sowie eine gewisse IT-Affinität gefragt, um mit der internationalen Mobilität von Mitarbeitern, den gestiegenen Erwartungen an Compliance und der fortschreitenden Digitalisierung Schritt zu halten. Nur so können Global Mobility Manager aus ihrer HR-Nischenrolle ausbrechen, einen echten Mehrwert für das Unternehmen bieten und als strategischer Partner wahrgenommen werden.



Best Practice



Internationales Recruiting fordert Payroll-Abteilungen heraus

Die Personalabteilungen sehen sich aufgrund des internationalen Recruitings mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Die gestiegene Akzeptanz von Homeoffice-Möglichkeiten und reduzierte Präsenzplichten am Firmensitz haben den Kandidatenpool erweitert, was jedoch zu einer höheren Komplexität bei den Lohnabrechnungen führt.

Früher waren nur wenige Unternehmen gefordert, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie sie ausländische Sozialversicherungsbeiträge und Steuern in ihrem heimischen Abrechnungssystem richtig reflektieren und im Ausland abführen können. Heute ist dies für deutlich mehr Unternehmen relevant, insbesondere wenn Mitarbeiter in verschiedenen Ländern arbeiten oder ihren Wohn- und Arbeitsort im Ausland haben.

Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, ist umfangreiche Expertise erforderlich, die nicht von heute auf morgen aufgebaut werden kann beziehungsweise auch gar nicht im Detail im Unternehmen vorgehalten werden sollte. Deshalb ist es ratsam, qualifizierte Berater im In- und Ausland hinzuzuziehen, um Fragen mit Auslandsbezug zu klären. Gerne unterstützen wir Sie bei der Bewältigung Ihrer globalen Personalthemen in Zusammenarbeit mit unserem weltweiten Partnernetzwerk.



Legal disclaimer

The content of this presentation is for general guidance only and should by no means be used as a substitute for an individual consultation with professional accounting, tax, legal or other competent advisers. While we have made every attempt to ensure that the information delivered with this presentation has been obtained from reliable sources, CONVINUS is not responsible for any errors or omissions, or for the results obtained from the use of this information. The entire content of this webinar is the intellectual property of CONVINUS and is under copyright. Any modification, duplication, distribution and public disclosure of the content or parts thereof requires the written consent of CONVINUS.

Our Offices



Zurich

Talstrasse 70
CH-8001 Zurich

Tel. +41 44 250 20 20
Fax +41 44 250 20 22

info.zuerich@
convinus.com



Basel

Aeschengraben 29
CH-4051 Basel

Tel. +41 61 508 20 40
Fax +41 61 508 20 44

info.basel@
convinus.com



Geneva

Postfach
CH-1215 Geneva

Tel. +41 22 508 20 60
Fax +41 22 508 20 66

info.genf@
convinus.com



Zug

Turmstrasse 18
CH-6300 Zug

Tel. +41 41 508 20 70
Fax +41 41 508 20 77

info.zug@
convinus.com

NOTE:

The contents of this newsletter represent only general information and are in no way a substitute for individual advice. The contents have been selected with great care, but CONVINUS accepts no liability for any damage whatsoever resulting from the use of the information provided here. The entire content of the newsletter is the intellectual property of CONVINUS and is subject to copyright. Any modification, copying, distribution and public reproduction of the content or parts thereof requires the prior written consent of CONVINUS.

IMPRINT:

Publisher: CONVINUS GmbH · Talstrasse 70 · CH-8001 Zurich
Tel. +41 44 250 20 20 · Fax +41 44 250 20 22
info@convinus.com · convinus.com · © CONVINUS GmbH
You can also visit us on LinkedIn, Youtube & TikTok